

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA *OUTSOURCING* DALAM PERUSAHAAN

Oleh: Hafulyon*

Abstract: *Nowadays, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 on Labour (Ketenagakerjaan) has become the legal foundation for outsourcing practices in Indonesia. Company management boards who agree to carry out human resources outsourcing are expected to put their priority on market needs, speed, responses and labour flexibility from various perspectives. Consequently, prioritizing efforts to promote company's efficiency and effectiveness needs to carry out. Among the efforts are sharing some of the works with other parties through outsourcing. Outsourcing management, therefore, should focus on the company's core business to encourage the company to be more competitive since outsourcing will guarantee the company's existence for a long term.*

Kata kunci: manajemen, sdm, outsourcing, hukum.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, dibandingkan dengan elemen lainnya. Mengapa Sumber Daya Manusia itu penting? karena manusia yang mengendalikan elemen-elemen tersebut. Apabila kita membidik sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, kegiatannya ada yang melalui sumber daya manusia *outsourcing*. *Outsourcing* merupakan sebuah proses mengalihdayakan atau memindahkan kegiatan usaha ke pihak ketiga untuk menghemat biaya produksi melalui efisiensi tenaga kerja. Dalam ranah kebijakan tenaga kerja di Indonesia merupakan keleluasaan merekrut dan memecat tenaga kerja berkaitan situasi usaha

menghindari kerugian melalui kerja kontrak dan *outsourcing* berdasarkan UU 13 tahun 2003 dan regulasi pemerintah lainnya. Fenomena ini menjadi *trend* dan *model* bagi manajemen perusahaan baik itu milik negara maupun perusahaan milik swasta yang sering disebut *the outsourcing megatrend* atau kecenderungan besar *outsourcing*. Dalam pengertian ini dapat diartikan bahwa *outsourcing* merupakan kecenderungan besar disisi manajemen dan bisnis perusahaan, khususnya dalam rangka *business process reengineering*. Problematika sumber daya manusia *outsourcing* sangat memerlukan perlindungan hukum tenagakerja pada perusahaan penyedia dan pengguna *outsourcing*, hal ini diperlukan karena lemahnya pengawasan internal dan eksternal ketenagakerjaan yang

* Penulis adalah Lektor dalam Mata Kuliah manajemen pada STAIN Batusangkar

menyebabkan terjadinya pelanggaran dan penyimpangan-penyimpangan tenaga *outsourcing*. Konsep perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diantaranya adalah perlindungan terhadap haknya melalui sarana hukum, atas tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during-employment*), dan masa setelah bekerja (*post-employment*). Hal ini dapat dipahami bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah bekerja, sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, dan pengertian pekerja/buruh setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Agusmidah, 2010: 1).

Kesenjangan antara konsep dengan kenyataan di lapangan terhadap tenaga *outsourcing* memberi pengaruh pada tingkat produktivitas dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna harus mentaati regulasi yang berlaku pada perusahaan pengguna tersebut.

Seharusnya penyedia tenaga kerja *outsourcing* oleh perusahaan pengguna lain terlebih dahulu dilakukan pemisahan antara pekerjaan utama (*core business*) dengan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) dalam suatu perjanjian tertulis oleh manajemen perusahaan.

Tulisan ini akan memunculkan

bentuk perlindungan hukum manajemen sumber daya manusia *outsourcing* dalam perusahaan mengenai dugaan pelanggaran dan penyimpangan-penyimpangan terhadap tenaga *outsourcing* dari rekrutmen sampai masa setelah bekerja. Berdasarkan hal tersebut tulisan ini mencoba pula untuk mengemukakan pelaksanaan *outsourcing*, perlindungan tenaga kerja dan pengawasan tenaga *outsourcing* dalam mendapatkan kesejahteraan dalam perusahaan.

Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah konsep yang bertalian dengan kebijaksanaan, prosedur dan praktik bagaimana mengelola dan mengatur orang dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi: analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, pengadaan karyawan (penarikan dan seleksi). Pelatihan dan pengembangan, kebijakan kompensasi, perencanaan karier, kebijakan kesejahteraan dan pemutusan hubungan kerja (Kasmir: 2006, hal 143). Untuk itu perlu dibicarakan sekilas yang terkait dengan sumber daya manusia, tenaga kerja dan pengawasan *outsourcing* perspektif hukum berikut ini.

Pengertian Tenaga kerja dan Outsourcing

Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pegawai formal, pekerja informal yang belum/sudah bekerja. Berkaitan dengan Undang-undang

No.13 tahun 2003 pasal 1 angka 2 tentang ketenagakerjaan, Istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Model *outsourcing* dalam UUK nomor 13 tahun 2003 yang tertuang dalam pasal 66 adalah *outsourcing* pekerja, sedangkan dalam pasal 65 *outsourcing* pekerjaan. Sedangkan konsep pekerja/buruh yang tertuang pada pasal 1 angka 3 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan: Pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

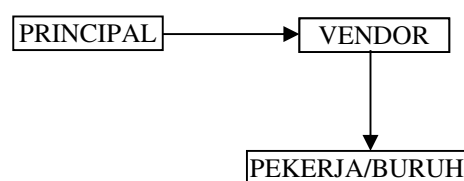
Dari konsep di atas yang dimaksud pekerja/buruh dapat diambil pengertiannya bahwa setiap pekerja atau buruh yang terikat dalam hubungan kerja dan perjanjian kerja dengan pihak manajemen dan pihak lainnya. Menurut (Yasar, 2010, hal.5-6).

Alih Daya/*Outsourcing* menurut pasal 64-66 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan adalah penyerahan wewenang dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk menjalankan sebagian atau seluruh proses fungsi usaha dengan menetapkan suatu target atau tujuan tertentu. Penyerahan kegiatan, tugas ataupun layanan pihak lain, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan *efisiensi* dan *efektivitas* Perusahaan. Ada dua macam alih daya: 1. Perjanjian pemborongan penuh (*full outsource*/pemborongan pekerjaan murni) atau *Business Process Outsourcing*

(BPO). 2. Penyediaan jasa pekerja/buruh (*labor contract/supplier*).

Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (principal) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam praktik, perusahaan principal menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja, dan atas dasar itu perusahaan *outsourcing* merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan principal tetapi dengan perusahaan *outsourcing*. Dalam kaitannya dengan ini, ada tiga pihak dalam sistem *outsourcing* yaitu: 1. Perusahaan Principal (pemberi kerja), 2. Perusahaan Jasa *Outsourcing* (penyedia tenaga kerja), 3. Tenaga kerja. (Jehani: 2008: 1).

Kerangka Hubungan Kerja Outsourcing:



Hubungan untuk mendapatkan kesuksesan antara pemakai jasa dengan *vendor* diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi, merupakan satu kunci rahasia sukses untuk hubungan *outsourcing* antara pemakai jasa dan *vendor*. Banyak masalah *outsourcing* terjadi ka-

- rena hal yang diinginkan pemakai jasa *outsourcing* tidak dimengerti oleh *vendor*. Komunikasi yang baik akan mencegah terjadinya salah pengertian, beda persepsi, dan segala masalah lainnya.
2. Inovasi, untuk penyempurnaan layanan merupakan suatu hal yang menentukan dalam layanan *outsourcing*. Dalam setiap layanan yang diberikan, perlu adanya suatu penyempurnaan, baik yang berupa sistem maupun prosedur. Oleh karena itu, diperlukan inovasi terus menerus untuk penyempurnaan peforma layanan.
 3. Ketulusan (*Integrity*), merupakan dasar hubungan antara *vendor* dan pemakai jasa. Dengan ketulusan, hubungan *outsourcing* dapat terjaga lebih ideal. Dalam hal ini, diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak. Untuk menjaga hubungan hubungan dalam jangka panjang, pihak *vendor* maupun pemakai jasa harus memperlihatkan ketulusan tersebut. Mengambil keuntungan sepihak di luar batas etika dan batas rasional dapat menyebabkan tidak baiknya hubungan *outsourcing*. Untuk menjaga ketulusan itu, pastikan ada niat baik dan etika berbisnis dari kedua belah pihak.
 4. Layanan personil, merupakan suatu hal yang mendasari hubungan *outsourcing* yang baik. Hubungan antara *vendor* dengan pemakai jasa tidak dapat dipisahkan dengan hubungan personil yang terlibat dalam pekerjaan. Untuk membina hubungan baik, pastikan bahwa setiap personil yang terlibat dalam layanan *outsourcing* ini adalah mereka yang mempunyai karakter sabar dan tidak emosional. Selain itu, diperlukan juga informasi yang jelas mengenai hal-hal yang di-*outsourcing* guna menghindari salah paham antara personil dari *vendor* dengan personil pemakai jasa.
 5. Produktivitas, merupakan suatu hal penting dalam hubungan *outsourcing*. Produktivitas merupakan barang/jasa yang dihasilkan dalam suatu *outsourcing* dan merupakan suatu dasar penilaian keberhasilan dari *outsourcing*. Untuk meningkatkan produktivitas, diperlukan kerja sama yang optimal dari *vendor* dan pemakai jasa. Segala cara dengan sistem dan peralatan untuk peningkatan produk harus melibatkan kedua belah pihak. Tanpa adanya peran kedua belah pihak, mustahil produktivitas tersebut dapat ditingkatkan.
 6. Manajemen hubungan, merupakan suatu cara yang efektif untuk meningkatkan hubungan antara *vendor* dan pemakai jasa. Dalam hal ini perlu dipersiapkan adanya bagian/personil dari kedua belah pihak (baik *vendor* maupun penyedia jasa) yang khusus membina hubungan tersebut. Hubungan tersebut harus dibina melalui komunikasi.
 7. Nilai, penilaian atas berhasil atau tidaknya suatu hubungan *outsourcing* harus ditetapkan sejak awal melalui *Service Level Agreement*. Adanya nilai-nilai

keberhasilan akan memudahkan pengukuran atas keberhasilan atau kegagalan *outsourcing* dan memudahkan evaluasi untuk penyempurnaan layanan. Penilaian atas keberhasilan suatu pekerjaan yang di-*outsourcing* sangat tergantung pada pekerjaan yang di-*outsourcing*. (Suwondo, 2003: 128-136).

Perusahaan dalam melakukan *outsourcing* terhadap aktivitas-aktivitasnya berdasarkan alasan-alasan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan fokus perusahaan. Dengan melakukan *Outsourcing*, perusahaan dapat memusatkan diri pada masalah dan strategi utama dan umum, sementara pelaksanaan tugas sehari-hari yang kecil-kecil diserahkan kepada pihak ketiga.
- 2) Memanfaatkan kemampuan kelas dunia. Spesialisasi pekerjaan seperti yang dimiliki dan dikembangkan oleh para kontraktor (*outsourcing provider*) mengakibatkan kontraktor tersebut memiliki keunggulan kelas dunia dalam bidangnya. Tentu saja di sini diasumsikan bahwa *outsourcing* diberikan betul-betul kepada kontraktor yang unggul dibidang pekerjaan yang dikontrakkan.
- 3) Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*. *Outsourcing* adalah produk samping dan salah satu manajemen *tool* lagi yang sangat unggul, yaitu *business process reengineering*. *Reengineering* adalah pemikiran kembali secara fundamental mengenai proses bisnis,

dengan tujuan untuk melakukan perbaikan secara dramatis tentang ukuran-ukuran keberhasilan yang sangat kritis bagi perusahaan, yaitu biaya, mutu, jasa, dan kecepatan.

- 4) Membagi resiko.

Apabila semua aktivitas dilakukan oleh perusahaan sendiri, semua investasi yang diperlukan untuk setiap aktivitas tersebut harus dilakukan oleh perusahaan sendiri pula. Perlu diingat bahwa semua bentuk investasi menanggung resiko tertentu. Apabila semua investasi dilakukan sendiri maka seluruh resiko juga ditanggung sendiri. Apabila beberapa aktivitas perusahaan dikontrakkan kepada pihak ketiga maka resiko akan ditanggung bersama pula.

- 5) Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain.

Setiap perusahaan tentu mempunyai ketebatasan dalam kepemilikan sumber daya. Tantangan yang terus-menerus harus dihadapi adalah bahwa sumber daya tersebut harus selalu dimanfaatkan untuk memanfaatkan bidang-bidang yang paling menguntungkan. *Outsourcing* memungkinkan perusahaan untuk menggunakan sumber daya yang dimiliki secara terbatas tersebut untuk bidang-bidang kegiatan utama, yaitu hal yang paling dibutuhkannya.

- 6) Memungkinkan tersedianya dana kapital.

Outsourcing juga bermamfaat untuk mengurangi investasi dana

kapital pada kegiatan *non-core*. Sebagai ganti dari melakukan investasi di bidang kegiatan tersebut, lebih baik mengkontrakan sesuai dengan kebutuhan yang dibiayai dengan dana operasi, bukan dana investasi. Dengan demikian, dana kapital dapat digunakan pada aktivitas yang lebih bersifat utama.

7) Menciptakan dana segar.

Outsourcing, sering kali dapat dilakukan tidak hanya mengontrakkan aktivitas tertentu pada pihak ketiga, tetapi juga disertai dengan penyerahan/penjualan/penyewaan aset yang digunakan untuk melakukan aktivitas tertentu tersebut.

8) Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi.

Keuntungan yang sangat taktis dari *outsourcing* adalah memungkinkan untuk mengurangi dan mengendalikan biaya operasi. Pengurangan biaya ini dapat dan dimungkinkan diperoleh dari mitra *outsourc* melalui berbagai hal, misalnya spesialisasi, struktur pembiayaan yang lebih rendah, ekonomi skala besar (*economics of scale*). Pengurangan ini tidak mungkin dapat diperoleh apabila aktivitas yang bersangkutan dilakukan sendiri karena tidak mempunyai kemudahan seperti yang dimiliki oleh mitra *outsourc* di atas.

9) Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri.

Perusahaan melakukan *outsourcing* untuk suatu aktivitas tertentu karena perusahaan tidak memiliki sumber daya yang di-

butuhkan untuk melakukan aktivitas tersebut secara baik dan memadai. Misalnya dalam hal aktivitas logistik, untuk memperoleh biaya logistik yang optimal diperlukan suatu model analitis yang canggih. Banyak perusahaan tidak mempunyai ahli yang cukup dan cakap untuk mengembangkan model-model ini. Oleh karena itu, jalan satu-satunya adalah melakukan *outsourcing*.

10) Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

Outsourcing dapat juga digunakan untuk mengatasi pengelolaan hal atau mengawasi fungsi yang sulit dikendalikan. Fungsi yang sulit dikelola dan dikendalikan ini, misalnya birokrasi ekstern yang sangat berbelit yang harus ditaati oleh perusahaan yang dimiliki negara dalam menjalankan fungsi pembelian barang dan jasa, yang sulit ditembus dengan cara-cara biasa. Hal ini mungkin dapat dipecahkan dengan mengkontrakkan saja seluruh pekerjaan tersebut pada pihak ketiga yang berbentuk swasta, yang tidak terikat pada birokrasi tertentu. Contoh adalah mengontrakkan pemeliharaan peralatan karena setelah dilakukan usaha terus-menerus untuk memperbaiki sistem dan kinerja fungsi pemeliharaan, tidak juga dapat diperbaiki secara cukup signifikan. (Richardus E.I dan Richardus JP, 2003:5-6)

Perekrutan SDM *Outsourcing*.

Dalam perekrutan SDM

Outsourcnig sebaiknya ditentukan kebutuhan yang akan direkrut agar yang akan dilakukan efektif, tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan. Metode perekrutan secara umum dapat dilakukan dengan dua bentuk yaitu internal dan eksternal. Masing-masing cara perekrutan ini memiliki keuntungan dan kekurangan. Keuntungan utama dari perekrutan internal adalah kemampuan, kapasitas, dan karakter dari kandidat telah diketahui sehingga tidak memerlukan pengenalan, masa orientasi dan bimbingan-bimbingan untuk melakukan pekerjaan. Kerugian perekrutan secara internal adalah kandidat tidak memberikan kontribusi yang baru bagi perusahaan, dalam arti tidak memiliki tingkat perkembangan dalam pekerjaan. Metode secara umum tersebut adalah:

1. *Walk-in and Write-in* (inisiatif Pelamar) *Walk-in* adalah pelamar atau pencari kerja dimungkinkan atau diperbolehkan mendatangi perusahaan untuk menyampaikan keinginannya menjadi karyawan dan *write-in* dilakukan melalui pengiriman surat lamaran.
2. *Employee referral* (rekomendasi pegawai). Penarikan calon karyawan melalui referensi atau rekomendasi dari karyawan yang telah ada, dengan harapan para karyawan sangat mengenal orang-orang yang memiliki dan potensi untuk melakukan pekerjaan yang sama.
3. *Adversiting* (iklan), Pendekatan ini dilakukan melalui pengiklanan di media massa, baik media massa secara tertulis seperti surat kabar dan majalah yang dapat dibaca oleh publik maupun media elektronik seperti radio atau televisi, dengan

menginformasikan jabatan, persyaratan, dan keuntungan-keuntungannya.

4. *State employment security agencies* (lembaga pemerintah). Merupakan lembaga pemerintah yang membantu pencari tenaga kerja atau menghubungkan pencari kerja dengan yang membutuhkan tenaga kerja.
5. *Private Placement agencies* (lembaga swasta). Merupakan lembaga swasta yang mencari keuntungan dengan membantu perusahaan-perusahaan untuk mencari tenaga kerja. Metode ini dilakukan dengan membuat iklan atau melalui metode *referral*
6. *Professional search firm* (Perusahaan penyedia tenaga ahli). Merupakan lembaga yang hampir sama dengan *private placement agencies*. Perbedaannya, lembaga ini mengkhususkan diri pada tenaga-tenaga profesional.
7. *Educational institution* (lembaga pendidikan). Merupakan lembaga-lembaga pendidikan umum atau kejuruan yang berusaha membantu lulusannya untuk mencari kerja.
8. *Professional assosation* (asosiasi profesi). Merupakan lembaga yang dibentuk oleh para profesional seperti akuntan, dokter, insinyur, dan lain-lain, yang dapat digunakan untuk mencari para profesional.
9. *Labor organization* (organisasi buruh). Merupakan organisasi buruh seperti tukang kayu, tukang pipa, tukang listrik, dan lain-lain yang dapat digunakan sebagai sumber tenaga kerja.
10. *Military operations* (lembaga militer). Para militer yang dilatih sebagai mekanik, pilot, dan operator peralatan berat banyak yang mening-

galkan dinas militernya setelah dinasnya selesai. Mereka ini dapat dapat digunakan sebagai sumber tenaga kerja.

11. *Government-funded and community training programs* (lembaga pelatihan pemerintah). Lembaga pelatihan yang didirikan oleh pemerintah untuk membantu para penganggur untuk mendapatkan pekerjaan dan membantu pengusaha mendapatkan karyawan yang cukup terampil.
12. *Temporary help agencies*. Merupakan agen yang menyediakan pekerja temporer yang dibutuhkan secara cepat oleh perusahaan.
13. *Leased employee*. Menyediakan tenaga kerja untuk kebutuhan jangka panjang.
14. *Departing employee*. Karyawan yang keluar karena alasan tertentu dapat dipanggil kembali untuk bekerja dengan menyesuaikan jam kerja mereka dengan kepentingan pribadi mereka.
15. *Open House*. Yaitu mengundang calon-calon potensial untuk mendengarkan informasi mengenai perusahaan dengan berbagai cara, seperti pameran, memutar film mengenai fasilitas dan aktivitas perusahaan dengan harapan dapat menarik calon-calon yang memiliki potensi menjadi karyawan (Jose, 2010: 47-51).

Metode perekrutan secara khusus untuk memenuhi permintaan kebutuhan karyawan ke perusahaan Alih Daya, apa saja yang harus dipersiapkan oleh *user* (perusahaan pengguna). Yang harus dipersiapkan adalah melalui *Relationship Officer* atau Karyawan

khusus ditugaskan untuk mengurus Karyawan Alih Daya di lapangan, pengguna harus menyerahkan formulir *Job Order* dan *Job Profile* yang telah disetujui oleh HRD perusahaan pengguna kepada bagian *Rekrutmen*. Adapun informasi yang perlu dilengkapi dalam formulir tersebut adalah: nama posisi yang dibutuhkan, jumlah karyawan yang dibutuhkan, kualifikasi kandidat (usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, kompetensi yang dibutuhkan dll). Kompensasi manfaat yang diberikan, serta jangka waktu kebutuhan karyawan. Dalam *Job Order* ada formulir yang harus ditandatangani pengguna agar *Job Order* itu dapat dilaksanakan dan yang menandatangani bisa *Unit Bisnis* dan *Manajer HRD*, atau *Manajer HRD* saja. (Yasar, 2010: 12-13).

Untuk meningkatkan produktivitas, proses seleksi, training dan penempatan dilakukan secara cermat oleh perusahaan *outsourcing*. Perusahaan *outsourcing* yang dipilih harus kompeten agar terwujudnya keberhasilan perusahaan yang didukung oleh kinerja karyawan *outsourcing*.

Tinjauan tentang Perjanjian Kerja

Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 memberikan pengertian: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak" Hubungan kerja

yang didasarkan atas kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha adalah bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga dituangkan dalam suatu perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja.

Bentuk-bentuk perjanjian ada 2 (dua) yaitu:

1. Perjanjian kerja secara lisan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dibolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang berisi: a. Nama dan alamat pekerja/buruh, b. Tanggal mulai bekerja, c. Jenis pekerjaan, dan d. Besarnya upah (Pasal 63 UUKK).
2. Perjanjian kerja tertulis, harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut dengan sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap) (Jehani, 2006: 3)

Sebagaimana perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus didasarkan pada:

- a. Kesepakatan dua belah pihak untuk melakukan hubungan

kerja;

- b. Kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dalam Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis (Subekti, 2005: 1)

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Pasal 1 Angka 14 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat syah perjanjian sebagaimana tercantum dalam pasal 1320 KUH Perdata, sebagai berikut:

- a) Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c) Suatu pokok persoalan tertentu;
- d) Suatu sebab tidak terlarang

Selanjutnya dalam Bab I pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: Hubungan kerja adalah hubungan

antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berkaitan dengan ketentuan diatas, dapat diartikan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Maksudnya adalah supaya dapat disebut perjanjian kerja harus memenuhi 3 (tiga) unsur, yaitu:

1. Ada Orang di Bawah Pimpinan Orang Lain;
2. Pelaksanaan kerja;
3. Adanya Upah.

Dalam Bab I pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, yang dinamakan pemberian kerja adalah perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam Bab I pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat pembatas perilaku ekonomi masyarakat.

Berdasarkan Bab I pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud pengusaha adalah:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan per-

usahaan yang bukan miliknya;

- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan pengertian perusahaan dalam Bab I pasal 1 angka 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.

Selain itu bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yaitu perjanjian yang dibuat pengusaha dan pekerja/serikat kerja yang disahkan oleh pemerintah (instansi Ketenagakerjaan) (Jehani, 2006: 4). Meskipun demikian Undang-Undang memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk menentukan isi perjanjian pemborongan pekerjaan, dengan syarat dan ketentuan perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan norma keadilan.

Sedangkan jenis perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut dengan karyawan kontrak.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah.
3. Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Pemborong Pekerjaan, adalah sebuah perusahaan dapat menyerahkan sebagai pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum dengan cara membuat perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Selanjutnya pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah:

- a. Perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa, yang diatur oleh ketentuan-ketentuan khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak

yang lainnya dengan menerima upah; perjanjian perburuan dan pemborongan pekerjaan.

- b. Perjanjian perburuan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.
- c. Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan. (Subekti, 1995: 391).

Demikian dalam hal perjanjian antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* (*outsourcing company*) sebagai syarat setiap tenaga kerja sebagai hubungan kerja yang timbul antara pekerja dengan *principal* dan *vendor* ada wilayah kerja yang jelas.

Perlindungan Hukum SDM Outsourcing

1. Pengertian Perlindungan Hukum adalah perlindungan kepentingan manusia, yang berbentuk kaidah dan norma. Hukum sebagai sekumpulan peraturan atau keadaan mempunyai isi yang bersifat umum dan *normative*, namun karena berlaku setiap orang dan *normative* karena menentukan apa yang seyogyanya dilakukan, apa yang boleh dilakukan dan harus dilakukan serta menentukan bagaimana caranya melakukan kepatuhan

pada kaedah-kaedah. (Mertokusumo, 1999: 39). Dalam kehidupan hukum adalah sarana untuk menciptakan iklim ketentraman dan ketertiban masyarakat agar interaksi anggota masyarakat dengan yang lainnya dapat dipelihara sesuai dengan kebutuhannya, hal ini sebagai wujud dari perlindungan hukum terhadap masyarakat dan khususnya para pekerja.

2. Tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja maksudnya adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. (bagian menimbang bagian huruf d Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003). Ketentuan perlindungan tenaga kerja menurut undang-undang tersebut di atas bertujuan untuk menjamin berlangsungnya perjanjian kerja tanpa adanya tekanan dari pihak pengusaha terhadap pihak pekerja/pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah, dengan demikian perlindungan hukum dapat diartikan sebagai pengakuan dan jaminan yang diberikan oleh hukum dalam hubungannya hak-hak asasi manusia dengan prinsip "*the rule of law*". Hak-hak hukum pekerja *outsourcing* tersebut dapat berupa perlindungan ekonomis, sosial dan teknis.

Di dalam Undang-Undang No-

mor 13 tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan pada para pekerja, lingkup perlindungan terhadap pekerja antaranya adalah:

- a. Perlindungan pekerja perempuan
Pengusaha yang mempekerjakan perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 76 ayat (3) dan (4) pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
Melindungi pekerja dalam melaksanakan tugasnya dan keselamatan orang lain ditempat kerja bertujuan memelihara efisiensi sumber-sumber produksi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 86 menyatakan sebagai berikut: (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan

dan kesehatan kerja. (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya dalam pasal 87 terdiri dari dua ayat yang menyebutkan:

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan peraturan pemerintah.

c. Perlindungan tentang pengupahan, kesejahteraan/jaminan sosial (*social security*)

Pengupahan merupakan elemen penting dalam perlindungan pekerja. Pengaturan lebih lanjut dalam pengupahan dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 88 ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pemerintah dalam ayat (3) untuk melindungi pekerja adalah:

- 1) Upah minimum;
- 2) Upah kerja lembur;
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- 5) Upah karena menjalankan hak

- waktu istirahat kerjanya;
- 6) Bentuk dan cara pembayaran;
- 7) Denda dan potongan upah;
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- 10) Upah untuk pembayan pesangon;
- 11) Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

Untuk itu disisi lain ada terdapat prinsip-prinsip pengupahan dalam pelaksanaan *outsourcing no work no pay* mempunyai arti tidak ada upah selama tidak bekerja, walaupun masih ada hubungan kerja.

Sedangkan mengenai kesejahteraan perusahaan wajib menjamin kesejahteraan pekerja *outsourcing* berdasarkan pasal 99 ayat (1) dan pasal 100 ayat (1), ayat (2) dan pasal 101 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 2) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- 3) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif diperusahaan.

Pengawasan SDM *Outsourcing*

Dasar pengawasan, lingkup pengawasan, fungsi pengawasan, dan operasional pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan telah diatur dalam BAB XIV pasal 176-181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan tahun 1948 NR.23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia. Pengawasan tenaga kerja sistem *outsourcing* sangat diperlukan terhadap pengawasan norma kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Dasar hukum pengawasan ketenagakerjaan adalah:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
- b. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 tahun 1948 tentang pengawasan Perburuhan;
- c. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
- d. PERMEN Nomor 03/MEN/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu.

Berkenaan dengan dasar hukum pengawasan tersebut bermaksud untuk mendidik agar perusahaan menjalankan ketentuan-ketentuan hukum tersebut, agar dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena selama ini ada indikasi pihak perusahaan tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerjanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pelaksanaan peng-

awasan perburuhan akan menjamin pelaksanaan peraturan-peraturan perburuhan di semua perusahaan secara sama, sehingga akan menjamin tidak terjadinya persaingan yang tidak sehat (*unfair competition*) (Husni, 2006, hal 120)

Lingkup pengawasan oleh Pemerintah berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU No.23 1948 jo UU No.3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan, dan Pasal 182 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan menurut ayat (2) berwenang:

- a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tidak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan ;dan
- g. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang

adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Dalam lingkup pengawasan ini dapat dilakukan kunjungan ke perusahaan-perusahaan untuk mengawasi pelaksanaan hak-hak normat perja. Manajemen yang belum memenuhi hak-hak pekerja, pengawas harus bertindak dengan melakukan teguran agar hak-hak pekerja dapat disesuaikan dengan regulasi yang ada.

Sedangkan fungsi pengawasan ketenagakerjaan harus dilakukan oleh pengawas yang mempunyai kompetensi dibidang pengawasan sebagaimana dalam Pasal 176 dan 177 UUK Nomor 13 Tahun 2003. Untuk pemberdayaan pengawas ketenagakerjaan perlu diberdayakan semaksimal mungkin. Fungsi pengawasan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
- 2) Memberi penerangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapainya pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara efektif;
- 3) Melaporkan kepada pihak yang berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. (Manulang, 1995: 125).

Pelaksanaan pengawasan dilakukan oleh Pegawai Kementerian Tenaga Kerja yang melakukan tugas pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan Surat Edaran Nomor: SE.98/MEN/PPK/-SES/XI/2004 tentang pelaksanaan

pengawasan ketenagakerjaan Di Propinsi dan Kab/Kota, pelaksanaan tugas ketenagakerjaan, berkewajiban:

- 1) Menyusun rencana kerja pemeriksaan (bulanan) yang diketahui/disahkan oleh pimpinan atau atasannya;
- 2) Melakukan pemeriksaan dan atau pengujian dilapangan/perusahaan secara konprehensif dan tuntas;
- 3) Mencatat hasil temuan pemeriksaan dan atau pengujian dalam buku, akte pengawasan ketenagakerjaan dan atau akte izin/pengesahan;
- 4) Membuat nota pemeriksaan dan laporan pemeriksaan;
- 5) Memantau pelaksanaan dan menindaklanjuti hasil temuan pemeriksaan atau pengujian.

TINJAUAN SDM OUTSOURCING DALAM ISLAM

Teori *outsourcing* dalam hukum Islam belum dijelaskan, namun jika dilihat berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, definisi dan unsur yang terkandung didalamnya *outsourcing* dapat dianalogikan atau diqiyaskan kedalam konsep *syirkah* dan *ijarah*. *Syirkah* dapat diartikan suatu perserikatan, kerjasama, perkongsian, atau persatuan guna mencapai suatu tujuan. *Outsourcing* dilihat dari perjanjian antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan perusahaan pengguna dapat dikategorikan dalam *Syirkah Abda'n* juga disebut *Syirkah Amal* (perserikatan kerja), yaitu berserikatnya

dua orang ahli jasa dengan modal keahlian dan tenaga yang digabungkan (Shalah, 2008: 88-93). Kemudian ada konsep lain selain *syirkah* adalah *ijarah* yaitu sebagai kepemilikan jasa dari seseorang *Aji'r* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *Musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), serta kepemilikan harta dari *Musta'jir* oleh seorang *Aji'r*. *Ijarah* dapat diartikan sewa, jasa dan imbalan, yaitu akad yang dilakukan atas dasar suatu mamfaat dengan imbalan jasa, (Nazir, 2004, 246). Dasar hukum *Ijarah* diantaranya adalah:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۖ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ
بِعَرُوفٍ ۖ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمَ فَسَتَرْضَعُ لَهُنَّ آخَرَىٰ

Kamu jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu. Maka berikanlah kepadanya mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan. Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya (Surat At Thalaq:6).

Kemudian di ayat lain:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا
سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْعُرُوفِ ۚ وَأَتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ
بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut, Bertaqwalah kepada Allah; dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan

(Surat Al-Baqarah:233).

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَتَّيَبُتِ أَسْتَجِرُهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ
أَسْتَجَرْتُ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya Bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja pada (kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (Surat Al-Qashash:26).

Berkaitan dengan ayat-ayat di atas merupakan sebagai dasar dalam pelaksanaan *Ijarah* atau sewa menyewa sumber daya manusia dalam pemberian upah dan pemilihan tenaga kerja.

Jadi *ijarah* adalah akad yang mengatur pemamfaatan hak guna tanpa terjadi pemindahan kepemilikan, sedangkan cara pembayarannya dibedakan menjadi dua yaitu *ijarah* yang pembayarannya tergantung pada kinerja obyek yang disewa (*contingent to formance*) dan *ijarah* yang pembayarannya tidak tergantung pada kinerja obyek yang disewa (*not contingent to formance*). *Ijarah* yang pembayannya tergantung pada kinerja obyek yang disewa disebut *ijarah*, gaji, sewa. Sedangkan *ijarah* yang pembayarannya tidak tergantung pada kinerja yang disewa disebut *jualah* atau *success fee* (Karim, 2004,141).

PENUTUP

Sumber Daya Manusia *Outsourcing* dikelola oleh suatu perusahaan penyediaan tenaga kerja atau *outside providers* oleh pihak lain

terlebih dahulu dilakukan pemisahan antara pekerjaan utama (*core business*) dengan pekerjaan penunjang (*non core business*) dalam suatu dokumen tertulis yang disusun oleh manajemen perusahaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan (*principal*) kepada perusahaan lain

(*vendor*) merupakan bentuk-bentuk pekerjaan penunjang dan perusahaan sudah berbadan hukum.

Tinjauan *Outsourcing* dalam Islam dianalogikan atau diqiyaskan dalam konsep *Syirkah* dan *ijarah*. *Outsourcing* Dilihat dari perjanjian penyedia tenaga kerja dengan perusahaan penggunaan dapat dikategorikan dalam *syirkah abda'an* juga sering disebut *syirkah amal*

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, 2010, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Press.
- Karim. Adiwarmarman, 2004, *Bank Islam Analisis Fiqh dan Keuangan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Jehani Lebertus, 2006, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta Visimedia
- , 2008, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta.
- Jimmy Joses Sembiring, 2010, *SMART HRD Perusahaan Tentang Karyawan Senang*, Jakarta Visimedia.
- Kasmir, 2005, *Kewirausahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Lalu Husni, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*(Edisi Revisi), PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nazir Habib dkk, 2004, *Ensiklopedi Ekonomi Syari'ah*, Kaki Langit, Bandung
- Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, 2003, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Shalah Muhammad Muhammad Ash-Shawi, 2008, *Problematisasi Investasi Pada Bank Islam Solusi Ekonomi Islami*, Terjemahan Rafikal Ahmad dkk, PT Nusantara Intikarya Pratama, Jakarta.
- Sedjun H Manulang, 1995, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Subekti, R, dkk, 1995, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradya Paramita, Jakarta.
- Subekti. R, 2005, *Hukum Perjanjian*, Jakarta PT Intermasa.
- Sudikno Mertokusumo, 1999, *Bunga Rampai Ilmu Hukum*, Liberty, Yogyakarta.
- Suwondo Chandra, 2003, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Yasar Iftida, 2010, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Jakarta PT Gramedia Pustaka.

